

УДК 330.322.3: 334.716

Линькова Елена Юрьевна

канд. экон. наук, доцент НТУ «ХПИ»,

г. Харьков, Украина

E-mail: Kudoyar_elena@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Аннотация

Для эффективного бизнеса в условиях кризиса в статье проанализирован процесс менеджмента. Предложены направления развития менеджмента. На основе системного подхода разработана структура развития менеджмента.

Ключевые слова

Менеджмент, корпоративная культура, человеческий потенциал, социальная ответственность, эффективность менеджмента.

Мировое хозяйство находится на этапе нестабильного развития: политическая нестабильность; инфляция; безработица; уменьшение прибыли; форсмажорные обстоятельства. Для обеспечения успешного развития страны необходимы: менеджмент и капитал [6, с. 102]. Особенности современного менеджмента: ориентация на спрос; повышение эффективности деятельности; целенаправленность и обоснованность управленческих решений; хозяйственная самостоятельность принятия управленческих решений; постоянная корректировка целей в соответствии с рынком; оценка конечного результата деятельности организации в процессе обмена; использование информационных технологий для многовариантных расчётов [2, с. 44].

Основными проблемами менеджеров являются: своевременность принятия эффективных решений; делегирование полномочий; не использование услуг независимых консультантов; недостаточное внимание корпоративной культуре; недостаток специалистов по антикризисному управлению и санации; страх инноваций; не использование мероприятий риск-менеджмента; низкий уровень внедрения информационных технологий в управлении; не использование систем управления качеством с позиции потребителя; недостаточное использование современных приёмов менеджмента (модерация, ролевые игры, брейн-сторминг, презентации); неиспользование в практике менеджмента современных методов мотивации (развитие мастерства, свободный график работы, достижение личных целей работниками в пределах профессиональных обязанностей); неэффективное использование финансовых ресурсов компании; экологические проблемы; низкий уровень социальной ответственности; неопределённость механизмов ценообразования; неразвитость навыков по формированию команды и подбору персонала.

Современный менеджмент сопровождается: интеллектуализацией процессов принятия решений; выделением из общего менеджмента: инвестиционного, маркетингового, инновационного и других; ростом влияния менеджеров на конечные результаты; необходимостью роста интеллектуального уровня руководства и использования информационных технологий в менеджменте [3, с. 57].

Особенности менеджмента делают его более сложным и вносят в работу менеджеров дополнительные требования развития: способностей, которые позволят быстро изменить стратегию; личной

конкурентоспособности; личного общения с целью расширения межличностных и сетевых коммуникаций; знаний современных компьютерных информационных сетей для экономии времени; постоянного самообучения новым методам и технологиям управления; осмысления собственной социальной ответственности и влияния на подчинённых, а также необходимости поддержки общечеловеческих ценностей при принятии управленческих решений; создание условий тёплой рабочей атмосферы в коллективе; системного обеспечения подчинённых всем необходимым в процессе труда; активного участия менеджеров в проектах с использованием новых интеллектуальных методов и технологий; формирование положительного личного имиджа в компании и компании на рынке; путей увеличения отдачи на вложенный капитал.

Современный менеджмент строится на принципах системности и ситуационности: открытость бизнес-организаций; главные условия успеха бизнеса находятся за пределами организации; основное задание менеджеров – своевременное и соответствующее реагирование на события вне организации; достаточное внимание ресурсам и технологиям; действующая децентрализация принятия управленческих решений (управление по горизонтали); равноправие участников управленческого процесса; заинтересованность всего персонала компании в её делах и стремление каждого проявить себя; целенаправленность компании на результат, который необходим потребителю; условия работы характеризуются поиском рационализма, компромиссов, консенсусов и сотрудничеством; принятие решений направлено на будущее, использует развитие творчества с учётом риска; внимание к персоналу, который способен решать сложные задания; результат оценивается стремлением обеспечить высокое качество всех сфер деятельности.

Мировые подходы к изучению менеджмента сформировали основные модели управления [4, с. 89]:

1. Европейская модель: главное задание – обеспечение эффективного функционирования бизнеса и занятых за счёт снижения государством налогов;
2. Шведская модель: главное задание – создание социальной системы защиты населения;
3. Американская модель: главное задание – ориентация на индивидуальные навыки и узкую специализацию, индивидуальная ответственность менеджера;
4. Японская: главное задание – неформальный подход к построению структуры, коллегиальная ответственность, стратегия пожизненного найма, широкое использование заёмных средств;
5. Украинская модель: главное задание – ориентация на командную систему, преобладание формальных связей, недостаточность делегирования полномочий, слабое использование знаний и опыта работающих.

В практике менеджмента Украины можно выделить модели: советская (руководители – бывшие государственные управленцы); здравого смысла (менеджеры без профессионального образования); международная (предприятия, которые взаимодействуют с зарубежными и используют западные модели менеджмента).

Основные направления развития менеджмента в условиях кризиса: изменение концептуального подхода к подготовке менеджеров в высших учебных заведениях; создание национальных школ повышения квалификации менеджеров; повышение квалификации менеджеров за рубежом; самостоятельное формирование кадров менеджмента на предприятиях (используя зарубежный опыт); создание государственных программ подготовки менеджеров (ключевые вопросы: взаимоотношения менеджеров с персоналом; организация труда; стиль управления; определение заработной платы и трудовых отношений; вовлечение работников в процесс производства); использование совокупности механизмов управления: целевое управленческое воздействие; организационный порядок; самоуправление. Классическая модель менеджмента, основанная на активном использовании целевого управленческого воздействия и организационного порядка, остаётся целесообразной для использования в экстремальных обстоятельствах, потому что она обеспечивает оперативность координации ресурсов.

Главными составляющими менеджмента в условиях кризиса становятся – социальная ответственность менеджмента и корпоративная культура. Человек становится стратегическим ресурсом организации. Объектами инвестиций в человеческий капитал становятся: медицинское обслуживание, отдых, занятия спортом, развитие личных способностей [5, с. 64]. Интернационализация бизнес структур приводит к формированию концепции социальной ответственности менеджмента перед обществом. Культура организации становится основой прибыли

и конкурентоспособности. Корпоративная культура может изменяться на протяжении непродолжительного времени (месяцы, годы), что даёт возможность достичь развития.

Эффективный менеджмент использует [1, с. 52]: инновационную деятельность, согласованную с результатами исследований рыночной среды; маркетинговую деятельность по согласованию характеристик новых товаров с потребностями потребителей. Развитие нововведений сокращает жизненный цикл товара, а соответственно и рыночный цикл товара, что требует от менеджмента сокращения времени на окупаемость затрат производства. Основой менеджмента становится: способность организации к нововведениям (разработка соответствующей политики); мониторинг и анализ эффективности работы организации; кадровая политика с учётом требований рынка; разработка параметров нововведений и ограничений на их использование. Основным заданием менеджера является постоянное повышение производительности труда и её эффективности. Требования к менеджеру – это наличие: управленческих способностей (уметь определять общие направления развития, строить продуктивные взаимоотношения с людьми, ориентироваться на личность сотрудника, брать ответственность, синтезировать различные знания, идти на риск, находить компромисс, управлять внешними взаимоотношениями организации) и технических, экономических, финансовых, социологических, юридических, психологических знаний. Поэтому практикующему руководителю необходимо иметь собственную целевую программу развития по данным направлениям.

Список использованной литературы:

1. Пивоваров С.Э. Сравнительный менеджмент. – СПб.: Питер, 2006.
2. Дафт, Ричард Л. Менеджмент : пер. с англ. – СПб.: Питер, 2012. – 863 с.
3. Адаир, Дж. Эффективная коммуникация : пер. с англ. М.: Эксмо, 2003 .
4. Арджирис К. Организационное научение : пер. с англ. М. : ИНФРА-М, 2004.
5. Берд Д. Лидер и группа. Екатеринбург : ЛИТУР, 2002.
6. Стиглиц, Д. Ю. Глобализация: тревожные тенденции : пер. с англ. М. : Мысль, 2003.

© Е.Ю. Линькова, 2015